



Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Sri Wardah^{1*}, Rahmatiah², Muh. Badar³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Korespondensi penulis: sriwardah.stiebima21@email.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of communication and workload on employee work effectiveness at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency. The research is motivated by the low level of work effectiveness, indicated by insufficient interaction among employees and the unbalanced distribution of workload. The study applies a quantitative approach with an associative method. The population consists of all 69 employees of the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency, and the entire population was taken as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a closed-ended questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that communication has a positive and significant effect on work effectiveness, while workload has no significant effect when tested partially. However, simultaneously, communication and workload significantly influence employee work effectiveness. The coefficient of determination (R^2) of 32.3% indicates that communication and workload contribute to work effectiveness, while the remaining 67.7% is influenced by other factors not examined in this study. This study concludes that improving employee work effectiveness can be achieved through more intensive communication among employees, such as regular meetings and team coordination, as well as a more proportional distribution of workload.*

Keywords: *Work Ability; Organizational Commitment; Work Discipline; Work Productivity; Employees.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang optimal untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang berjumlah 69 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 21,9% menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap produktivitas, sedangkan 78,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas pegawai dapat dicapai melalui peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan, serta memperkuat komitmen organisasi. Sementara itu, aspek disiplin kerja perlu pendekatan manajerial yang lebih tepat agar berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Kata kunci: Kemampuan Kerja; Komitmen Organisasi; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja; Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi dan instansi pemerintah dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia bukan sekadar aset, tetapi juga modal dasar yang menentukan keberhasilan serta kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai serta

produktivitas organisasi secara keseluruhan, terutama di sektor pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja, instansi pemerintah di Kabupaten Bima menghadapi tantangan dalam mempertahankan serta meningkatkan produktivitas pegawai. Digitalisasi menuntut pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan beradaptasi dengan perubahan. Selain faktor eksternal tersebut, aspek internal seperti kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai. Salah satu faktor utama dalam peningkatan produktivitas kerja adalah kemampuan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2022) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula hasil kerjanya. Kemampuan kerja dalam konteks ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, motivasi juga ditemukan berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai, sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial. Meski demikian, secara simultan, kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja bersama-sama tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, instansi pemerintah perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan kemampuan pegawai serta mendorong motivasi kerja yang lebih kuat. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Annisa (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam menaati aturan dan menunjukkan komitmen kuat terhadap nilai-nilai organisasi akan mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai mencapai 67%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja dalam instansi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh internalisasi nilai-nilai kedisiplinan dan loyalitas terhadap organisasi, sehingga diperlukan upaya berkelanjutan untuk menumbuhkan budaya kerja yang mendukung kedua aspek tersebut secara konsisten.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, instansi ini memiliki peran penting dalam pelayanan administrasi publik seperti pembuatan KTP, KK, akta kelahiran, dan dokumen kependudukan lainnya.

Kompleksitas tugas pegawai menuntut penyelesaian pekerjaan dengan kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja yang tinggi. Namun, terdapat beberapa permasalahan yang menghambat produktivitas pegawai. Misalnya, masih ditemukan pegawai yang kurang teliti dalam pencatatan atau pendataan sehingga pekerjaan menjadi lamban karena harus diperiksa kembali. Dari sisi komitmen organisasi, terdapat pegawai yang cenderung lepas tangan terhadap permasalahan yang muncul, sehingga tidak berkontribusi dalam mencari solusi. Selain itu, dalam aspek disiplin kerja, masih ada pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir, terlambat kembali setelah jam istirahat, bahkan hanya hadir saat absen pulang. Kondisi ini menyebabkan penurunan produktivitas kerja dan berdampak pada efektivitas pelayanan publik.

Di tengah tantangan tersebut, penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi semakin penting. Organisasi perlu mengembangkan kebijakan dan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, membangun budaya kerja yang mampu mendorong komitmen organisasi, serta menerapkan sistem pengawasan yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya pendekatan yang tepat, diharapkan pegawai tidak hanya mampu bekerja lebih efisien, tetapi juga memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi dalam mencapai visi dan misi instansi.

Selain itu, produktivitas pegawai yang optimal tidak hanya menguntungkan organisasi secara internal, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik. Instansi pemerintahan seperti Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan administratif yang cepat, akurat, dan responsif. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi semakin relevan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai serta merumuskan solusi strategis guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kemampuan Kerja

Menurut Rahman (2020) Kemampuan kerja adalah keadaan yang mencerminkan kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Kemampuan ini mencakup aspek intelektual, keterampilan, dan ketahanan fisik serta mental dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan motivasi. Kemampuan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sholihah (2019) Kemampuan kerja

dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan kapasitas individu dalam menjalankan tugas secara optimal, yaitu sebagai berikut :

- A. Kompetensi, Mengacu pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, baik secara mandiri maupun dalam tim. Individu dengan kesanggupan kerja yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab serta mampu mengelola tugas dengan efisien.
- B. Pelatihan, Tingkat pendidikan formal yang telah ditempuh, serta partisipasi dalam berbagai pelatihan dan sertifikasi profesional, berperan dalam meningkatkan pemahaman dan penerapan pengetahuan dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dan pelatihan yang memadai akan lebih mudah beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.
- C. Pengalaman, Lama bekerja dalam suatu bidang atau posisi tertentu memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dalam menyelesaikan masalah berdasarkan pengalaman yang telah mereka lalui. Pengalaman yang cukup juga membantu individu dalam beradaptasi dengan perubahan serta tantangan yang muncul di lingkungan kerja.
- D. Keterampilan, Penguasaan keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien, sementara kemampuan komunikasi dan kerja sama yang baik dengan kolega akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan tugas juga menjadi aspek penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Dengan memperhatikan semua indikator tersebut, organisasi dapat mengukur kemampuan kerja karyawan secara lebih objektif dan menyeluruh. Penilaian ini tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan individu, tetapi juga menjadi dasar penting dalam merancang program pengembangan

Komitmen Organisasi

Menurut Putra (2019) Komitmen organisasi merupakan faktor yang menentukan sejauh mana seorang karyawan bertekad untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menjaga loyalitas, serta memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. Menurut Ariani (2020) Komitmen Organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama yaitu sebagai berikut :

- A. Loyalitas, Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan tetap bekerja dalam organisasi meskipun ada tawaran pekerjaan lain. Loyalitas ini tercermin dalam dedikasi dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan.
- B. Keterlibatan, Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, baik dalam tugas individu maupun dalam kerja tim. Mereka juga cenderung menunjukkan antusiasme dalam menjalankan tanggung jawabnya.
- C. Retensi, Karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat memiliki niat untuk tetap bekerja dalam jangka panjang dan tidak mudah berpindah ke Perusahaan lain. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya tingkat turnover karyawan.
- D. Kepatuhan, Komitmen organisasi juga tercermin dari sejauh mana karyawan mematuhi visi, misi, dan nilai perusahaan. Karyawan yang memiliki pemahaman dan kesesuaian dengan budaya organisasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan mempertimbangkan indikator-indikator tersebut, organisasi dapat secara lebih komprehensif mengevaluasi tingkat komitmen karyawannya. Informasi ini sangat penting dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti penguatan budaya organisasi, peningkatan kesejahteraan karyawan, atau pengembangan program retensi. Tingkat komitmen yang tinggi tidak hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan semangat kerja, menurunkan tingkat absensi, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Oleh karena itu, meningkatkan komitmen organisasi merupakan salah satu langkah strategis untuk memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Disiplin Kerja

Menurut Santoso (2021) Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menjaga efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan serta norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Tanpa disiplin kerja yang baik, produktivitas karyawan akan menurun dan tujuan perusahaan sulit tercapai. Menurut Ardiansyah (2020) Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama yaitu sebagai berikut :

- A. Kepatuhan, Karyawan yang disiplin selalu menaati peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk peraturan terkait jam kerja, etika kerja, serta standar operasional prosedur (SOP).

- B. Ketepatan, Disiplin kerja tercermin dalam kedisiplinan karyawan untuk datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, serta mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan.
- C. Konsistensi, Karyawan yang disiplin menunjukkan konsistensi dalam kinerja mereka, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Mereka tetap produktif dan bekerja dengan standar yang sama setiap harinya.
- D. Bertanggung Jawab, Disiplin juga dapat diukur dari sejauh mana karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, termasuk inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi.

Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, organisasi dapat menilai tingkat kedisiplinan karyawan secara lebih terukur dan objektif. Informasi ini sangat penting untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti pemberian penghargaan, promosi, atau pelatihan pembinaan perilaku kerja. Kedisiplinan yang tinggi tidak hanya mendukung kelancaran operasional, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan saling menghargai. Oleh karena itu, menanamkan nilai-nilai disiplin kerja secara konsisten merupakan strategi penting untuk mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

PBV merupakan suatu rasio keuangan yang membandingkan harga saham dengan nilai buku per lembar saham (Brigham dan Houston, 2019).

Produktivitas Kerja

Menurut Dewi (2022) Produktivitas kerja adalah efektivitas individu atau kelompok dalam menghasilkan output yang optimal dalam waktu tertentu. Faktor utama yang menentukan produktivitas kerja meliputi keterampilan, motivasi, serta sarana dan prasarana yang mendukung kinerja karyawan. Menurut Wahyuningsih (2018) Produktivitas Kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama yaitu sebagai berikut :

- A. Efisiensi, Produktivitas kerja dapat diukur dari seberapa cepat dan tepat seorang karyawan menyelesaikan tugasnya tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja. Karyawan yang produktif mampu mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang maksimal.
- B. Kualitas, Selain kuantitas, kualitas pekerjaan juga menjadi indikator utama produktivitas. Hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan, minim kesalahan, dan sesuai dengan harapan pelanggan mencerminkan Tingkat produktivitas yang tinggi.
- C. Adaptasi, Produktivitas kerja dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam

mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang produktif mampu menyesuaikan ritme kerja dengan target yang diberikan tanpa mengalami penurunan performa.

- D. Inisiatif, Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang bekerja hanya karena kewajiban. Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi serta keinginan untuk terus meningkatkan kinerja menjadi indikasi produktivitas yang baik.
- E. Kolaborasi, Produktivitas juga dapat diukur melalui kontribusi karyawan dalam kerja sama tim. Karyawan yang dapat bekerja secara harmonis dengan kolega, berbagi tugas dengan efektif, dan berkomunikasi dengan baik akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, organisasi dapat menilai tingkat produktivitas karyawan secara lebih komprehensif. Pemahaman ini penting tidak hanya untuk mengevaluasi performa individu, tetapi juga sebagai dasar untuk merancang strategi peningkatan kinerja secara menyeluruh. Meningkatkan produktivitas tidak hanya berfokus pada hasil kerja semata, tetapi juga pada proses, sikap kerja, dan dinamika kolaboratif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, menciptakan sistem kerja yang mendukung, memperkuat motivasi internal, serta membangun budaya kerja yang adaptif dan proaktif menjadi langkah penting dalam menciptakan organisasi yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Rahman (2020) Kemampuan kerja merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik yang memengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Kemampuan kerja yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, cepat, dan akurat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Fardiyanti, Et.al, (2017), secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang mencakup keahlian, pengalaman, dan keterampilan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta. Didukung oleh penelitian Silfa Rino (2014). kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan

oleh (Remenmaul 2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Putra (2019) Komitmen organisasi merupakan sikap dan loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki hubungan timbal balik yang positif dengan organisasi. Mereka merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja meningkat. Oluwafemi Amos (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Desi ariani, Et.al (2020), secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya Menurut Putra (2019) Komitmen organisasi merupakan sikap dan loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki hubungan timbal balik yang positif dengan organisasi. Mereka merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja meningkat. Oluwafemi Amos (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Desi ariani, Et.al (2020), secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Santoso (2021) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan pegawai dalam menaati peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dalam organisasi, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan produktivitas pegawai. Individu yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan disiplin dalam mencapainya akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Dalam konteks organisasi, pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih konsisten dalam menyelesaikan tugasnya dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Mustafa Elqadri, Tri Wijayati Wardoyo, dan Priyono (2015), disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Abdun (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kemampuan kerja komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Friska 2021). Menurut Ariani et al (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi tercermin dalam 3 hal, yaitu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mempertahankan hubungan yang kuat dengan organisasi, serta kesiapan dan kemauan pegawai untuk melakukan upaya untuk memberi. Disiplin kerja harus diterapkan sebaik mungkin, akan sulit mencapai produktivitas kerja yang maksimal jika disiplin kerja tidak diterapkan sepenuhnya. Kedisiplinan seorang pegawai dinilai baik apabila sebagian besar pegawai menaati peraturan yang ada (Anggi et al 2023). Pada penelitian Ika et al (2025) menyatakan bahwa kemampuan kerja komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis data numerik yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2021).

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Pernyataan kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diadaptasi dari penelitian terdahulu. Kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data (Arikunto, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang berjumlah 69 orang, terdiri dari PNS, PPPK, dan tenaga pendukung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. dengan pertimbangan kesesuaian karakteristik organisasi dan relevansi terhadap variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

- A. Observasi, untuk memperoleh gambaran kondisi kerja secara langsung.
- B. Kuesioner, sebagai teknik utama pengumpulan data primer dari responden.
- B. Studi pustaka, untuk mendukung landasan teori melalui jurnal, buku, dan penelitian terdahulu (Sugiyono, 2016).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS dengan tahapan sebagai berikut:

- A. Uji validitas dan reliabilitas, menggunakan Pearson Product Moment dan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,70$).
- B. Uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas (Glejser), multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta autokorelasi (Durbin-Watson).
- C. Analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap produktivitas kerja dengan model:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
- D. Koefisien korelasi dan determinasi, untuk mengukur keeratan hubungan dan besarnya kontribusi variabel independen.
- E. Uji t (parsial) dan uji F (simultan), dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), guna menguji hipotesis penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

A. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-Batas	KETERANGAN
Kemampuan Kerja	X1.1	0,767	0,300	VALID
	X1.2	0,637	0,300	VALID
	X1.3	0,512	0,300	VALID
	X1.4	0,617	0,300	VALID
	X1.5	0,660	0,300	VALID
	X1.6	0,549	0,300	VALID
	X1.7	0,615	0,300	VALID
	X1.8	0,702	0,300	VALID
	X1.9	0,718	0,300	VALID
	X2.1	0,722	0,300	VALID
	X2.2	0,623	0,300	VALID
	X2.3	0,688	0,300	VALID

Komitmen Organisasi	X2.4	0,573	0,300	VALID
	X2.5	0,614	0,300	VALID
	X2.6	0,656	0,300	VALID
	X2.7	0,651	0,300	VALID
	X2.8	0,632	0,300	VALID
	X2.9	0,708	0,300	VALID
Displin Kerja	X3.1	0,603	0,300	VALID
	X3.2	0,666	0,300	VALID
	X3.3	0,651	0,300	VALID
	X3.4	0,632	0,300	VALID
	X3.5	0,751	0,300	VALID
	X3.6	0,515	0,300	VALID
	X3.7	0,546	0,300	VALID
	X3.8	0,580	0,300	VALID
	X3.9	0,792	0,300	VALID
Produktivitas Kerja	Y1	0,599	0,300	VALID
	Y2	0,520	0,300	VALID
	Y3	0,467	0,300	VALID
	Y4	0,742	0,300	VALID
	Y5	0,627	0,300	VALID
	Y6	0,656	0,300	VALID
	Y7	0,536	0,300	VALID
	Y8	0,580	0,300	VALID
	Y9	0,644	0,300	VALID
	Y10	0,601	0,300	VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian validitas variabel Kemampuan Kerja (X1), Komitmen organisasi (X2) Disiplin Kerja (X3) dan Produktivitas kerja (Y) pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kompetensi pegawai (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini “valid”.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,820	Reliabel

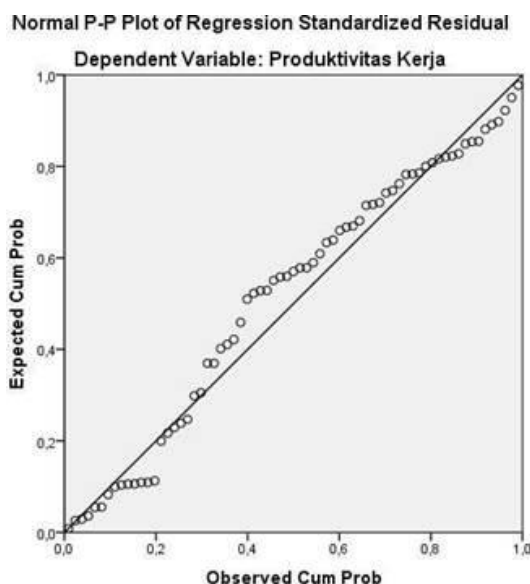
Komitmen Organisasi	0,827	Reliabel
Disiplin Kerja	0,819	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,796	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai Cronbach Alpha (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi mengukur variabel.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1 Uji Normalitas di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,713	5,505		3,944	,000		
	Kemampuan Kerja	,281	,123	,280	2,283	,026	,802	1,247

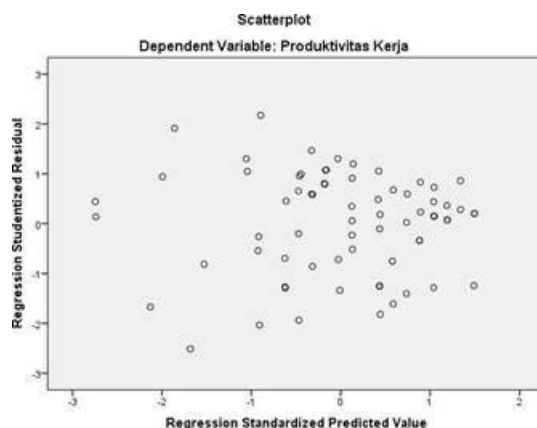
Komitmen Organisasi	,274	,103	,311	2,659	,010	,881	1,135
Disiplin Kerja	-,002	,116	-,003	-,021	,983	,773	1,294

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan dari tabel 4 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance (X1 0,802) (X2 0,881) (X3 0,773) . Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan nilai tolerance (X1,X2,X3 >0,10) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan (X1,X2,X3. <10,000) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,467a	,219	,182	3,541	1,665
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi , Kemampuan Kerja					

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	21,713	5,505		3,944	,000		
	Kemampuan Kerja	,281	,123	,280	2,283	,026	,802	1,247
	Komitmen Organisasi	,274	,103	,311	2,659	,010	,881	1,135
	Disiplin Kerja	-,002	,116	-,003	-,021	,983	,773	1,294
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 21,713 artinya Kemampuan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) nilainya 0, Produktivitas Kerja (Y) nilainya sebesar 21,713
- Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,281 artinya jika kompetensi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,281 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,274 artinya jika komunikasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,274 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,002 artinya jika Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,002 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,467 a	,219	,182	3,54 1	1,665
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi , Kemampuan Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 7 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,476. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel kemampuan kerja komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Tabel Tingkat Hubungan Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Kemampuan kerja komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,467 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan **Sedang**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,467 yang berarti tingkat hubungan antara variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Sedang**.

Koefesiensi Determinasi

Tabel 9. Koefisien Korelasi Berganda

Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,467a	,219	,182	3,541	1,665
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi , Kemampuan Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Data diolah, 2025

Uji t

Tabel 10. Uji t

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,713	,505		,944	,360
	Kemampuan Kerja	,281	,123	,280	,283	,206
	Komitmen Organisasi	,274	,103	,311	,659	,010
	Disiplin Kerja	,002	,116	,003	,021	,983
Independen produktivitas kerja						

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,182 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh kemampuan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja

terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah sebesar 21,9% sisanya 78,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini. Seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi pegawai. sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ariani (2020). Yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja.

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk kompetensi nilai t hitung sebesar $-0,21 > t$ tabel 1,668 dengan signifikansi sebesar $0,983 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Dengan demikian **H1 tidak terbukti dan ditolak**. Artinya disiplin kerja berdasarkan indikator yang ada tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja disebabkan karena kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan kerja dan kurangnya sikap saling menjaga kesopanan antar sesama pegawa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Abdul (2018). Yang menyatakan bahwa Disiplin kerja tida berpengaruh signifikan terhadap prduktivitas kerja pada Kantor Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Uji f

Tabel 11. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,895	3	75,965	6,058	,001b
	Residual	815,061	65	12,539		
	Total	1042,957	68			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi , Kemampuan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2025

H4: Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 11 diatas, diperoleh F hitung sebesar 6,058 > F tabel 2,74 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja , komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 terbukti dan diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Anggi et all (2025) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prduktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- A. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
- B. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
- C. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai secara parsial.
- D. Produktivitas kerja berpengaruh signifikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Bima.
- E. Secara simultan, kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Saran

- A. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Perlu peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan, pembinaan teknis, atau workshop yang berkelanjutan. Komitmen organisasi juga dapat diperkuat dengan menciptakan iklim kerja yang menghargai loyalitas dan inisiatif pegawai. Untuk disiplin kerja, diperlukan pendekatan manajerial yang lebih fleksibel dan humanistik agar kedisiplinan tidak menimbulkan tekanan psikologis yang cenderung menurunkan produktivitas kerja

- B. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk studi lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau motivasi intrinsik. Penggunaan metode campuran kuantitatif-kualitatif juga dapat memperkaya perspektif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ariani, D., et al. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 155–165.
- Ardiansyah, R. (2020). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 21–29.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, W. (2022). Produktivitas kerja: Konsep dan faktor yang mempengaruhi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 10(1), 89–102.
- Elqadri, M., Wardoyo, T. W., & Priyono, P. (2015). Disiplin kerja dan produktivitas karyawan: Studi empiris pada sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), 123–135.
- Fardiyanti, F., Wahyudi, W., & Wardiningsih, W. (2017). Analisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15(4), 67–80.
- Friska, L. (2021). Kemampuan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 33–41.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2021). *Basic Econometrics* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maharani, A. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 11–22.
- Mustafa, E., Wijayati, T., & Priyono. (2015). Disiplin kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 45–58.
- Nurul, H., et al. (2023). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(2), 77–88.
- Putra, R. (2019). Komitmen organisasi dan loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(1), 14–25.
- Rahman, A. (2020). Kemampuan kerja dan produktivitas dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 123–134.
- Remenmaul, A. (2023). Studi empiris: Kemampuan kerja dan produktivitas. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, 5(3), 101–112.
- Santoso, B. (2021). Disiplin kerja dalam organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 6(1), 45–53.
- Sholihah, M. (2019). Indikator kemampuan kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 3(2), 88–95.
- Silfa, R. (2014). Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya. *Jurnal Manajemen Strategis*, 2(1), 58–64.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih, R. (2018). Indikator produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 61–72.